Gemeente Zeist

GEMEENTEBLAD

Officiële uitgave van gemeente Zeist.

Nr. 54188
29 april
2016

Gemeente Zeist - Wijzigingen in de gemeentelijke arbeidsvoorwaardenregeling verplaatsingskosten als gevolg van circulaire ECWGO/U201600259

Burgemeester en wethouders van de gemeente Zeist,

Gelezen de circulaire van het Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden d.d. 19 februari 2016, kenmerk ECWGO/U201600259 inzake de CAR-UWO wijzigingen met betrekking tot de Wet flexibel werken en de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd;

Gelet op het gestelde in artikel 160 van de Gemeentewet waarbij de bevoegdheid tot het vaststellen, wijzigen en intrekken van de rechtspositieregelingen voor het gemeentelijk personeel en gewezen personeel wordt opgedragen aan het College;

Gelet op het feit dat in het Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden volledige overeenstemming is en de wijzigingen zoals deze zijn opgenomen in de hiervoor genoemde circulaires van het LOGA daaruit voortvloeien;

Besluiten:

Vast te stellen de navolgende wijzigingen van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling (CAR) en de Uitwerkingsovereenkomst (UWO);

(LOGA-circulaire ECWGO/U201600259)

Wijzigingen in gemeentelijke arbeidsvoorwaardenregeling verplaatsingskosten als gevolg van circulaire ECWGO/U201600259

A

Aan artikel 2.4 wordt een nieuw vijfde en zesde lid toegevoegd:

5. Voor de ambtenaar die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, geldt de aanstelling als aanstelling voor onbepaalde tijd vanaf de dag waarop:

a. de aanstellingen in tijdelijke dienst elkaar met tussenpozen van niet meer dan zes maanden hebben opgevolgd en een periode van 48 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden;
b. meer dan zes aanstellingen in tijdelijke dienst elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan zes maanden.

6. Voor de vaststelling of de bedoelde periode of het aantal opvolgende aanstellingen is overschreden, worden alleen de aanstellingen in tijdelijke dienst in aanmerking genomen die zijn aangegaan na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

B

Artikel 2:7 wordt gewijzigd en komt als volgt te luiden:

1. Overeenkomstig de Wet flexibel werken heeft een persoon die is aangesteld als ambtenaar of met wie een arbeidsovereenkomst is aangegaan, het recht de formele arbeidsduur per week te verminderen of de formele arbeidsduur per week uit te breiden tot het aantal uur van een volledige betrekking, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich hiertegen verzetten.
2. Overeenkomstig de Wet flexibel werken heeft een persoon die is aangesteld als ambtenaar of met wie een arbeidsovereenkomst is aangegaan, het recht de werktijden aan te passen, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich hiertegen verzetten.
3. Overeenkomstig de Wet flexibel werken kan een persoon die is aangesteld als ambtenaar of met wie een arbeidsovereenkomst is aangegaan het college verzoeken tot aanpassing van zijn arbeidsplaats.

4. De bepaling in lid 1 geldt niet voor de ambtenaar of de persoon met wie een arbeidsovereenkomst is aangegaan die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

De toelichting op artikel 2:7 wordt gewijzigd en komt te luiden:

De Wet flexibel werken (Stb. 2015, 245 en latere wijzigingen in Stb. 2015, 376 en Stb. 2015, 274) is de opvolger van de Wet aanpassing arbeidsduur. De wet is direct van toepassing op medewerkers (ambtenaren en arbeidscontractanten) van de gemeente. Als de ambtenaar een verzoek indient zal dit verzoek moeten worden afgehandeld met inachtneming van de (procedurele) bepalingen uit de Wet flexibel werken.

Lid 1 en 2

Als een medewerker verzoekt om aanpassing van de arbeidsduur of werktijden moet de werkgever dit verzoek honoreren, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten. De Wet flexibel werken geeft voorbeelden van situaties die – afhankelijk van het soort verzoek – vallen onder de noemer zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang.

Lid 3

Als een ambtenaar een verzoek doet tot aanpassing van de werkplaats (thuiswerken/plaats onafhankelijk werken), moet dit verzoek worden overwogen door het college. Voor het afwijzen van het verzoek tot wijziging van de arbeidsplaats is niet vereist dat er sprake is van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang.

Lid 4

In de Wet flexibel werken is opgenomen dat de wet niet van toepassing is ten aanzien van de aanpassing van de arbeidsduur van de ambtenaar die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt. Een medewerker die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, heeft daarom op grond van de Wet flexibel werken geen recht op vermindering of uitbreiding van zijn uren, maar hij kan op grond van deze wet wel een verzoek doen tot aanpassing van de arbeidsplaats of (spreiding van de) werktijden.

C

Aan de toelichting op artikel 7:3 lid 1, 2, 3 en 4 wordt toegevoegd:

Op grond van de Ambtenarenwet is de loondoorbetalingsverplichting bij een zieke ambtenaar die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, korter. Tot 2018 is deze termijn 13 weken waarna ontslag kan volgen. Wordt de ambtenaar niet ontslagen, dan loopt de loondoorbetalingsperiode ook langer door. In 2018 wordt de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd geëvalueerd en wordt de loondoorbetalingstermijn mogelijk verkort.

D

In de tabel in de toelichting op artikel 8.2 lid 3 wordt de rij ‘Premie FPU ja nee’ vervangen door: ‘Premie voor de voorwaardelijke inkoop ja ja’.

E

Aan artikel 8:2a wordt een nieuw tweede lid toegevoegd, onder vernummering van de huidige tekst tot lid 1. Het nieuwe artikel 8:2a komt daarmee als volgt te luiden:

Artikel 8:2a

1. De aanstelling of arbeidsovereenkomst van de medewerker die na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd in dienst is getreden van de gemeente, alsmede de aanstelling of arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 8:2 lid 3 wordt beëindigd wanneer een van de partijen dat wenselijk acht. Hierbij wordt een opzegtermijn van één maand in acht genomen.

2. In afwijking van lid 1 geldt in geval van ziekte een opzegtermijn van 13 weken.

De huidige toelichting op artikel 8:2a wordt vernummerd naar lid 1 en er wordt een toelichting op lid 2 toegevoegd. De toelichting op artikel 8:2a komt daarmee als volgt te luiden:

Lid 1

Op twee manieren kunnen mensen na de AOW-gerechtigde leeftijd in dienst zijn van de gemeente. De eerste mogelijkheid is dat iemand na de AOW-gerechtigde leeftijd jaar in dienst treedt van de gemeente. Dit is mogelijk op grond van artikel 2:4. De tweede mogelijkheid is dat iemand al in dienst is, maar dat zijn aanstelling of arbeidsovereenkomst door toepassing van artikel 8:2, lid 3, na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd is voortgezet.

Bij dit soort aanstellingen is de wens van een van de partijen voldoende om de aanstelling te beëindigen.

Lid 2

In verband met de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd geldt tot 2018 dat de ambtenaar die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt bij ziekte kan worden ontslagen na 13 weken. In 2018 wordt de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd geëvalueerd en wordt deze termijn mogelijk verkort. De termijn van 13 weken is in artikel 127ca van de Ambtenarenwet vastgelegd.

F

Aan de toelichting op artikel 8.3 lid 3 wordt toegevoegd:

In het kader van de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd wordt in artikel 127b van de Ambtenarenwet geregeld dat bij reorganisatieontslag als eerst afscheid wordt genomen van de ambtenaren die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt. Zijn er meer ambtenaren die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt, dan wordt als eerste afscheid genomen van de ambtenaren met de kortste diensttijd. Welke jaren meetellen als diensttijd is onderdeel van het reorganisatieplan.

Aldus besloten in de vergadering van 8 maart 2016.

Het college voornoemd,

de gemeentesecretaris, de burgemeester,

W.C.M. Lissenberg-van Dam drs. J.J.L.M. Janssen